

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Manažerská smlouva - pojem pracovního práva?

S pojmem manažerská smlouva se lze v současnosti poměrně často setkat v souvislosti s vedoucími zaměstnanci. V zákoně č. [65/1965](#) Sb., zákoník práce, ani v žádném z dalších pracovněprávních předpisů však výraz manažerská smlouva nenalezneme.

S pojmem manažerská smlouva se lze v současnosti poměrně často setkat v souvislosti s vedoucími zaměstnanci. V zákoně č. [65/1965](#) Sb., zákoník práce, ani v žádném z dalších pracovněprávních předpisů však výraz manažerská smlouva nenalezneme.

Podle ustanovení § 37 zákoníku práce je zřejmé, že pracovní poměr může vzniknout pouze na základě jedné ze tří taxativně vymezených právních skutečností. Takovouto právní skutečností může být jednak pracovní smlouva a dále volba a jmenování. Volba a jmenování jsou v poměru k pracovní smlouvě zvláštní právní skutečností, která zakládá pracovní poměr. Pokud je tedy pracovní poměr založen volbou nebo jmenováním, nemůže již být založen pracovní smlouvou.

Pracovní poměr vedoucích zaměstnanců, nebo-li manažerů může být, a také nejčastěji je, založen jmenováním. Pracovní poměr u manažerů bývá založen také na základě pracovní smlouvy, především v tom případě, kdy nejsou splněny podmínky stanovené zákoníkem práce pro jmenování, případně i volbou.

Jmenováním se pracovní poměr zakládá u vedoucích zaměstnanců jmenovaných do funkcí podle zvláštních předpisů, a u vedoucích zaměstnanců, které do funkce jmenuje u zaměstnavatele, který je právnickou osobou, statutární orgán a u zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, zaměstnavatel.

Zákoník práce přesně stanoví, u kterých vedoucích zaměstnanců lze založit pracovní poměr jmenováním. Jde o funkce vedoucích zaměstnanců, které jsou v přímé řídicí působnosti statutárního orgánu, je-li zaměstnavatelem právnická osoba, nebo v přímé řídicí působnosti zaměstnavatele, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba. Dále jsou to funkce vedoucích zaměstnanců v přímé řídicí působnosti vedoucího zaměstnance přímo podřízeného statutárního orgánu, je-li zaměstnavatelem právnická osoba, nebo přímo podřízeného zaměstnavateli, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba.

Manažerská smlouva tedy není mezi taxativním výčtem právních skutečností, které zakládají pracovní poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Pokud je pracovní poměr založen jmenováním, pak by pojem manažerská smlouva mohl být používán jako název pro smlouvu, která se uzavírá o pracovních podmínkách vedle jmenování. V případě, že je pracovní poměr založen pracovní smlouvou, pojem manažerská smlouva může být používán jen jako moderní a jakési vznešené pojmenování obyčejné pracovní smlouvy, což však nic nemění na skutečnosti, že tato pracovní smlouva zůstává nadále obyčejnou pracovní smlouvou a není pro ni stanoven žádný zvláštní režim.

Další články:

- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamýšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)
- [Platformová práce](#)
- [Několik poznámek z pera Nejvyššího soudu k nemocem z povolání a důkazní nouzi](#)
- [Pokuta 32 mil. EUR pro Dacia/Renault - evropské soutěžní úřady tvrdě došlapují na no-poaching. Měla by Vaše společnost být na pozoru?](#)
- [České zaměstnavatele čeká zkouška férového odměňování](#)
- [Možnosti a meze obhajoby v souvislosti se šetřením porušení pravidel podle zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti](#)